Soledad Jarquín Edgar
Sara Lovera López

universitaria científica profesora coordinadora abogada médica doctora veterinaria astrónoma física consejera rectora decana psicóloga fotógrafa odontóloga diseñadora gráfica comunicóloga académica deportista proyectista agrónoma bióloga cardióloga notaria etnóloga estudianta fisióloga arquitecta cirujana ginecóloga filóloga topófrafa psiquiátra filósofa dentista inmunóloga agricultora laboratorista catedrática vulcanóloga presidenta paleontóloga albañila bibliotecaria fisióloga chef

Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca | Ciencia · Arte · Libertad

reumatóloga perinatóloga futbolista oceanógrafa gerenta fitóloga radióloga geómetra gobernanta regidora diputada historiadora regenta escritora maestra quinesióloga cineasta síndica fotógrafa educadora terapeuta bailarina química ingeniera uróloga coronela senadora neuróloga musicóloga alumna sismóloga enfermera zoóloga piscicultora oceanóloga farmacóloga poetisa psicofísica administradora ilustradora serigrafista museógrafa galena iconógrafa restauradora secretaria entrenadora matemática programadora narradora

Soledad Jarquín Edgar
Sara Lovera López

Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca | Ciencia · Arte · Libertad

Doctor
Eduardo Carlos Bautista Martínez
Rector de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (uabjo)

Licenciada
Niz Yamille Gómez Hernández
Directora de Equidad y Género (dieg - uabjo)

Soledad Jarquín Edgar
y Sara Lovera López
Servicio de Noticias de la Mujer de Latinoamérica y del Caribe (semlac) a.c.

Noviembre 2020.

© Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
Av. Universidad s/n, col. Cinco Señores, C.P. 68120 Oaxaca de Juárez, Oax. México.
www.uabjo.mx

Publicación financiada con recursos del proges 3, del Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa 2020. A cargo de la Dirección de Equidad y Género. (dieg - uabjo)

ÍNDICE

CIENCIA • ARTE • LIBERTAD

1 Presentación

La Guía de Lenguaje Incluyente y no sexista es una herramienta para la igualdad entre hombres y mujeres y un instrumento de política pública de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, como parte de las acciones que hemos articulado durante la presente administración para el fortalecimiento del Programa de Igualdad de Género establecido en el Plan Institucional de Desarrollo 2016-2020.

La cada vez mayor presencia de las mujeres en esta casa de estudios, en todos los ámbitos, académico-científico, directivo y administrativo, nos plantea una nueva forma de relatar la vida universitaria, por ello consideramos que el lenguaje es un elemento clave para lograrlo y un instrumento para combatir la invisibilidad, la discriminación y la exclusión que hoy sabemos afecta a toda la sociedad.

A partir de la premisa básica: lo que no se nombra no existe, la ***Guía de Lenguaje Incluyente y no sexista*** contribuye a construir ese relato donde las mujeres y los hombres son nombrados de manera justa, sin omisiones, imprecisiones ni ambigüedades. Nombrar en femenino y en masculino es una posibilidad ante la riqueza del castellano que nos da, al mismo tiempo, la oportunidad de ajustarnos a nuestra nueva realidad y al cambio institucional que demandan las mujeres en el cumplimiento de sus derechos humanos, a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y a construir la igualdad sustantiva.

Nombrar en femenino modifica el pensamiento, nuestras ideas, la visibilidad de las mujeres al ser nombradas cambia nuestra forma de actuar al reconocer su contribución en todas las áreas y actividades, nos provoca una nueva forma de concebir el entorno que nos rodea. Emprender los cambios, implica desafíos y retos, no será una tarea fácil, requiere voluntad y esfuerzo, la Guía nos ofrece cómo hacerlo. *Felicito a las autoras, las periodistas Soledad Jarquín Edgar y Sara Lovera López y a Niz Yamille Gómez Hernández, directora de Equidad y Género por esta iniciativa y compromiso a favor de la igualdad de género.*

Dr. Eduardo Carlos Bautista Martínez
RECTOR UABJO

2 Antecedentes

Eulalia Lledó Cunill, filóloga española, plantea que el lenguaje tiene un valor simbólico enorme, que lo que no se nombra no existe o se le está dando carácter excepcional. La hegemonía del masculino en el lenguaje invisibiliza a las mujeres, las excluye y discrimina.

Es cierto, se pretende *"justificar"* la discriminación de lo femenino, de acuerdo con la costumbre que impone a las mujeres un lugar distinto, con tareas y responsabilidades diferentes a las que realizan los hombres. Mandatos de género sin reconocimiento y dentro de un contexto privado. Esa costumbre emana de un sistema social, político, económico y cultural denominado patriarcado, donde el lenguaje es una poderosa herramienta.

La exclusión del mundo de lo público abarca todos los espacios creados por los seres humanos a lo largo de la historia y las instituciones de enseñanza no son una excepción. Desde los primeros días en que las mujeres asistimos a la escuela, siendo niñas, enfrentamos a educadores y educadoras que tratan de forma diferenciada a las niñas y los niños, lo hacen inconscientemente, al hacerlo validan comportamientos para cada género, éstos configuran roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres que son determinantes en la manera de sentir, pensar, actuar y vivir, muchas veces opuestas, incompatibles y terriblemente injustas.[1]

Es la escuela el primer sitio de exclusión en el lenguaje para las niñas de nuevo ingreso, discriminación que permanece durante todo el proceso educativo, más o menos a lo largo de 20 años de educación formal escolarizada, desde preescolar hasta concluir la educación superior (grado de licenciatura), ahí aprendemos a ser nombradas en neutro genérico, en masculino: niños, muchachos, jóvenes, estudiantes, alumnos… *"Y es la enseñanza-aprendizaje de la lengua un proceso de dogma mediante el cual niñas-adolescentes-mujeres aprendemos a no ser nombradas y a expresar esta ausencia de sí mismas con naturalidad, reprimiendo las preguntas sobre la pertinencia de este hecho"*.[2] Esta representación sesgada de la realidad también se refleja en los contenidos de los textos en la gran mayoría de las materias de las diversas disciplinas que se imparten en las instituciones de enseñanza.

1 > Berbel, Sara. Sobre Género, Sexo y Mujeres. Impertexto.info (2004)

2 > Bengoechea Bartolomé, Mercedes. Guía para la Revisión del Lenguaje desde la Perspectiva de Género. Publicaciones BFA/DFB.

Una de las omisiones más grandes son las pocas o escasas referencias históricas de las mujeres, los datos desagregados por sexo que contribuyen a observar la desigualdad y el uso de un lenguaje iconográfico discriminatorio para las mujeres, los cuales construyen imaginarios concretos para las y los alumnos donde todo está centrado a partir de un grupo humano, el compuesto por los hombres, además de dificultar la toma de decisiones de las futuras profesionistas que, entre otras cosas, carecen de referentes, especialmente, en las áreas de gobierno y las ciencias.

Esta educación diferencial es la que genera discriminación hacia las mujeres en la gran mayoría de las sociedades conocidas. *La pregunta es ¿no nombrar tiene consecuencias?*

Una muy importante es la que revelan Julia López Giráldez y Mercedes Bengoechea, quienes sostienen que la imposición del uso obligatorio y automático del masculino causa en las mujeres la negación de sí mismas, un proceso de alienación y de pérdida de identidad, con implicaciones psicológicas y consideran que de esta forma se gesta uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística: el uso del género masculino como neutro, es decir, como si se aplicara al masculino y al femenino.

Bengoechea reitera que esta regla no es de orden natural, eterna o inmutable, sino un claro reflejo de la visión androcéntrica del mundo y de la lengua.[3]

Quizá en la actualidad la gran mayoría de las mujeres que desean acceder a las universidades lo logran y un importante número de ellas concluye satisfactoriamente su educación superior, a pesar de que los planes de estudio por los que han transitado a lo largo de la enseñanza básica no las considere iguales a los hombres, muchas enfrentaron un camino lleno de obstáculos por ser mujeres, algo de lo que muy pocas se dieron cuenta, por una simple razón, la naturalización de una costumbre que desde la infancia les dio un lugar distinto, no igual.

3 > Bengoechea Bartolomé, Mercedes. El Lenguaje como Instrumento de Igualdad. http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/repositorio/El_lenguaje_instrumento_de_igualdad58.pdf

2.1
Una mirada al pasado.

Desde los primeros años del siglo pasado algunas mujeres empezaron a estudiar carreras universitarias, pero no fue sino hasta la mitad del siglo XX, hace unos setenta años –nada en la línea del tiempo de la historia humana–, cuando empezaron a hacerlo en forma "masiva", aunque eran realmente pocas, si se compara con el número de las mujeres que hoy asisten a las instituciones universitarias. Nuestras abuelas, como muchas de muestras madres, difícilmente concebían en sus planes de vida la posibilidad de convertirse en contadoras públicas, abogadas, médicas, arquitectas e ingenieras, sólo por señalar las profesiones tradicionales. Su destino era otro, aun cuando las cosas cambiaron a partir de los años cincuenta, gracias a la demanda de sus derechos sociales y políticos forjados desde el siglo XIX.

Esa historia que está hoy siendo contada, explica la resistencia a nombrar en femenino lo que tradicionalmente era una tarea masculina en las profesiones. Resulta todavía *"natural"* pensar y decir *"los médicos o doctores"*, *"los abogados o licenciado"*, *"los odontólogos o los dentistas"*, *"los maestros"*, en masculino, incluso, todavía persisten en masculino algunas de las especialidades que ofrecen las instituciones como, por ejemplo: licenciatura en Médico Cirujano o la de Médico Veterinario Zootecnista, las dos últimas en esa zaga escritas en masculino genérico. Es decir, la participación femenina en las tareas profesionales es reciente, a pesar de que han pasado setenta años. Sin embargo, no se justifica considerando lo que provoca.

Ejemplos sobre esa historia de exclusión de las mujeres en la vida universitaria pueden explicarse en hechos concretos. Como cuando la costumbre fue interrumpida en los estudios de Medicina. Una excepción que abrió las puertas fue sin duda Matilde Petra Montoya Lafragua, quien venció todos los obstáculos impuestos, algunos de ellos que hoy nos parecerían inconcebibles, logrando obtener el título de médica en 1887. En Oaxaca, Helia Olivera Benavides fue la primera en obtener el título de *"Médico Cirujano y Partero"*, en masculino, el 4 de mayo de 1943, en el entonces Instituto de Ciencias y Artes del Estado de Oaxaca.[4] Otras oaxaqueñas se graduaron como Médicas en otras instituciones fuera de la entidad, como la Escuela Nacional de Medicina de México. Con sólo diferencia de meses en sus títulos se encuentran Esther Carlota Ordiozola Altamirano, quien ingresó en 1929 a la

4 > Jarquín Edgar, Soledad. Mujeres de Oaxaca. Conaculta-Consejo Ciudadano de Formación y Cultura Autogestiva. 2014.

institución y Guillermina Martínez Rivas, quien estudió entre 1927-1933.[5] Así podemos mostrar que las mujeres empiezan a egresar de esa carrera –al menos en Oaxaca– cien años después de haber sido fundada. Es preciso señalar que en la actualidad el ejercicio de la medicina se ha feminizado: hoy el 58 % de quienes ejercen la medicina son mujeres.[6]

Sin embargo, es importante y justo señalar que la exclusión del femenino en el lenguaje es resultado no únicamente de la falta de participación de las mujeres en el mundo de lo público, hay otros antecedentes. Filólogos, mujeres como hombres, han encontrado evidencia que muestra que las mujeres fueron subordinadas del lenguaje en la Edad Media; es decir, la jerarquía que hoy se discute por el uso del género masculino para designar a las personas de ambos sexos, se remonta al siglo XVII, cuando en 1647, el gramático francés Claude Favre de Vaugelas declara que *"la forma masculina tiene preponderancia sobre la femenina, por ser más noble"*.[7]

En la Edad Media la forma masculina no se consideraba suficiente para dirigirse a hombres y mujeres en los discursos propagados en las plazas públicas. Hay evidencia de ello, como lo muestran el uso de palabras comandanta, inventora, cirujana o alcaldesa y otras muchas. De ahí que, la elección del masculino de Vaugelas –refiere la sociolingüista Mercedes Bengoechea Bartolomé– *no era una decisión neutral ni pretendía serlo*. Frente a esa herencia del lenguaje que ha colonizado el pensamiento y se ha retransmitido por cientos de años, surgieron acciones de muchos gobiernos desde el final de la segunda guerra mundial, preconizando un uso no sexista del idioma. En muchos países ese propósito se cumplió de forma parcial. La inclusión de las mujeres en el lenguaje se propone adaptar el idioma a las realidades sociales y culturales, pues se inscribe en un contexto político: el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y de la necesaria paridad mujer-hombre.

Así, en la década de los setenta surgen diversas iniciativas y demandas, una de ellas de las feministas canadienses durante la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México en 1975 y, en los ochenta, Suiza feminiza la terminología de oficios y profesiones, que se publicó hasta principios de los noventa.

5 > *Castañeda López, Gabriela, y Rodríguez de Romo, Ana Cecilia. Catálogo fotográfico de las médicas que se inscribieron en la Escuela Nacional de Medicina de México de 1883 a 1932. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina. 2016.*

6 > *INEGI. "Estadísticas a propósito de Día del Médico". Boletín de Prensa. 20 de octubre de 2014.*

7 > *Bengoechea Bartolome, Mercedes. El Lenguaje como Instrumento de Igualdad.*

Iniciativas que fueron tomadas al paso del tiempo por organismos internacionales como la Unesco, que en 1993 exigió la referencia a hombres y mujeres en expresiones como *"derechos de la persona"*, adoptada ese mismo año en el Foro de las Organizaciones no gubernamentales durante la Conferencia Mundial sobre derechos humanos realizada en Viena. Estas iniciativas buscan erradicar el uso de neutro genérico –que en realidad es masculino– y favorecen la construcción social y el pensamiento que nos lleva a creer y sentir que hay estructuras inamovibles, como la jerarquización, la segmentación de la realidad, la división entre público y privado; estructuras que, al mismo tiempo, perpetúan un orden que deja fuera, de nueva cuenta, la experiencia de las mujeres.

El lenguaje es producto de la cultura que de manera general es androcéntrica, sexista y patriarcal. La utilización del neutro genérico o masculino invisibiliza a las mujeres. El neutro genérico no puede referirse a lo femenino. Tampoco es universal para nombrar a la totalidad de las personas, como se pretende en menciones como la palabra *hombre* en lugar de humanidad. Su uso refuerza la asociación de todo con los hombres. La consecuencia: discriminación, invisibilidad, se anula la existencia de las mujeres en el binomio pensamiento-lenguaje, donde toda persona ha aprendido a no mirar ni reconocer a la mitad de la humanidad.

Nombrar en femenino las profesiones como *"ingeniera"*, *"médica"*, *"abogada"*, *"arquitecta" o actividades como "jueza"*, *"ministra"*, *"edila"*, *"síndica" o "presidenta"* no es incorrecto, en Castellano o Español, existe el femenino y el masculino de cada profesión, oficio o actividad. Resulta extraño a nuestros oídos porque eran, hace menos de un siglo, actividades de las cuales las mujeres fueron excluidas y, por otro lado, patentiza la resistencia a emplearlas bajo premisas equivocadas o falsas como el hecho de que se pretende alterar el lenguaje. Una forma de erradicar el lenguaje no incluyente, por tanto, sexista y con ello evitar la discriminación, es utilizarlo hasta provocar que nos sea familiar. Sin resistencia como lo hemos hecho con nuevas palabras derivado de los cambios tecnológicos, informáticos o científicos que contrario a lo que ha sucedido con nombrar en femenino, son aceptadas por las instituciones que cuidan la lengua castellana.

3

Marco Normativo

Quienes habitamos este país tenemos la obligación de observar el cumplimiento de los ordenamientos jurídicos que se establecen en las leyes nacionales y estatales, pero también a respetar la normatividad internacional vinculante en aquellos tratados de los cuales México es parte, que buscan reducir la desigualdad entre hombres y mujeres.

En México existe un amplio marco jurídico que impone obligatoriedad en todas y cada una de las acciones que desarrollan las instituciones, como la propia ***Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca,*** para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y que obligan a cumplir con el diseño de políticas que contribuyan al cambio. El lenguaje incluyente y sin sexismo es una de las herramientas más importantes en esta tarea.

En este marco jurídico amplio –internacional, nacional y estatal–se hace referencia a las acciones a las que están obligadas las instituciones para eliminar la discriminación, la desigualdad, el sexismo, los estereotipos de género y todo aquello que haga apología de la violencia machista en contra de las mujeres. Elementos contenidos en el lenguaje castellano, que se nos enseña desde la infancia y que, por tanto, no requiere –nos explican- de nombrar en femenino porque está *"incluido"* en lo masculino o neutro genérico; sin embargo, visto desde la perspectiva feminista, ese lenguaje coloca a las mujeres en condición de subordinación, exclusión y discriminación y, peor aún, anula la experiencia humana de las mujeres.

Por ello, organismos internacionales recogen la demanda global de igualdad entre mujeres y hombres como una prioridad y es pertinente sostener que en esa tarea el lenguaje incluyente y no sexista es fundamental.

En ese marco legal se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) y diversos consensos regionales. Del marco jurídico nacional se observa el Artículo 1 que prohíbe la discriminación de género; Artículo 3 que garantiza la educación; el 4 que habla sobre la igualdad entre mujeres y hombre.

Además de las ***Leyes Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la General para la Igualdad entre mujeres y hombres, y la General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.***

En Oaxaca se han promulgado diversas leyes que garantizan los derechos de las mujeres. En ese marco jurídico está la ***Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2009)*** que establece disposiciones jurídicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia de género contra las mujeres; ***Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca*** en la que se observan diversos lineamientos para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establece los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva y la eliminación de estereotipos. Así como la ***Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca,*** para prevenir y eliminar la discriminación.

Para entender las bases legales que sustentan jurídicamente el uso del lenguaje incluyente y no sexista se recomienda ver el Anexo 1.

4
Premisas Fundamentales

4.1 Sexismo lingüístico.

Lenguaje y pensamiento sólidamente construidos. El lenguaje es un reflejo del pensamiento y –paralelamente– es el elemento que más influye en la formación de las personas, lo que lleva a construir esquemas mentales, de acuerdo con el contexto en el que se desarrollan, lo que se aprende de forma cotidiana a través de la escuela, el grupo familiar y social al que se pertenece, los medios de comunicación y las redes sociales; entre otros, como la consideración dar por sentada la supremacía masculina y la naturalización de estereotipos, roles y mandatos de género, una realidad distorsionada que se manifiesta con expresiones sexistas o androcéntricas y base de la desigualdad entre mujeres y hombres. El masculino plural, según la gramática española, significa masculino, femenino y también neutro, pero cuando lo utilizamos debemos pensar a quién se refiere, si a hombres y a mujeres, o a solo a los hombres. Este es un dilema real al que nos enfrentamos cada día en el lenguaje sexista.

Llamamos lenguaje sexista a todas aquellas expresiones de la comunicación humana que oculta a las mujeres, es decir, las excluyen, las subordinan, desvalorizan y discriminan.

Monserrat Moreno, catedrática emérita de la Departamento de Psicología Básica de la Universidad de Barcelona y pedagoga, pone un ejemplo claro del primer día de clase de las niñas en la escuela: *Las niñas aprenden que se dirigen a ellas llamándolas "niños" cuando acuden por primera vez a la escuela.*

·La maestra dice: "Los niños que terminen pueden salir al recreo." Una niña termina pero se queda sentada en su silla. La maestra le pide que si ha terminado, que puede salir y le explica que cuando dice niños se está refiriendo también a las niñas, por tanto piensa que son iguales.

·Días después la maestra dice: "Los niños que quieran formar parte del equipo de futbol que levanten la mano." La niña levanta la mano. He dicho niños, aclara la maestra. ¿Pero no había dicho los niños? Piensa la niña, quien tiene que entender que ocupa un lugar distinto, diferente, no igual.[8]

8 > Moreno Monserrat. Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela. Barcelona: Icaria, 1986

4.2 Lo que no se nombra no existe.

El masculino ha sido utilizado como sujeto de referencia, lo que ubica a las mujeres como sujeto subordinado, a pesar de que el castellano nos permite visibilizar o nombrar a hombres y a mujeres, y de esta forma podemos mostrar el mundo y sus ideas desde dos perspectivas incluyentes o de manera igualitaria. El lenguaje se adapta a los cambios sociales, como la cada vez mayor presencia de las mujeres en todas, o casi todas, las tareas humanas.

4.3 Asimetría entre mujeres y hombres.

Tratar de modo simétrico a mujeres y hombres. Evitar con ello los duales aparentes y vocablos ocupados. Los primeros cambian de significado según se apliquen a un sexo o a otro y casi siempre adquieren un sentido negativo cuando se refieren a las mujeres. Los segundos dificultan la utilización de formas femeninas.

Como aquellas palabras que son empleadas solo en masculino: sargento, concejal o alcalde, cuyo empleo en femenino provoca dudas para quien las expresa, aunque es válido decir sargenta, concejala o alcaldesa. Hay casos en que el término femenino posee carácter negativo: Hombre público y mujer pública, uno es un señor con poder; en el segundo caso, descalifica y define a quien así se nombra como prostituta. Otras que tienen una equivalencia diferente, de menor valor si es en femenino: secretario y secretaria, el primero es un hombre de Estado, la segunda es la mujer que hace las tareas de oficina. La asimetría en el lenguaje incluyente podría ayudar, en el futuro, a perder el matiz despectivo que los rodea.[9] Algunos ejemplos:

Duales Aparentes

Héroe	*Heroína*
Atrevido	*Atrevida*
Perro	*Perra*
Hombre Público	*Mujer Pública*
Suegro	*Suegra*
Zorro	*Zorra*
Ambicioso	*Ambiciosa*
Aventurero	*Aventurera*

9 > *Ayala Castro, Marta Concepción. Guerrero Salazar Susana y Medina Guerra Antonia María. Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo.*

4.4
El castellano, una lengua inmensamente rica.

Hay palabras que expresan el poder de excluir, otras, la voluntad de incluir": Mercedes Bengoechea Bartolomé.[10] El castellano o español, la lengua que hablamos, es inmensamente rica, ofrece sustantivos en masculino y femenino, así como herramientas –artículos o adjetivos– que permiten determinar el sexo del referente o eliminar las cargas sexistas o androcéntricas de las palabras.

Masculino	Femenino
Maestro / El alumno	Maestra / La alumna
El odontopediatra es un excelente profesional.	La odontopediatra es una excelente profesional.
El director de la Facultad de Medicina.	La directora de la Facultad de Arquitectura.

4.5
Ni inferiores, ni subordinadas, ni propiedad de nadie.

En el neutro genérico, masculino en realidad, se pueden encontrar expresiones que dan a las mujeres un lugar de subordinación, proyecta la idea de debilidad y actitudes pasivas con respecto al sujeto referente o activo. Es importante decir que "el lenguaje en sí mismo no es sexista, lo es el uso que de él hacemos". De ahí que aplicar la regla de inversión, es decir, ante cualquier duda, poner la frase en masculino ayuda a darnos cuenta si estamos utilizando un lenguaje excluyente, sexista y androcéntrico.

Lenguaje sexista	Regla de inversión	Lenguaje no sexista
Es una magnífica lideresa y, además, tiene un cuerpazo.	Es un magnífico líder y, además, tiene un cuerpazo.	Es una magnífica lideresa.

10 > Sociolingüista. Ha centrado sus investigaciones en la relación entre el lenguaje y el género, en la perspectiva social, ideológica y sociolingüística de los discursos orales y escritos.

4.6 Sin poner estereotipos.

La presencia de las mujeres en los espacios de la vida pública como la política, la ciencia, la academia, la administración, el deporte y otros muchos de la vida cotidiana nos debe llevar a repensar que las mujeres están más allá de los roles, estereotipos o mandatos de género que las encasillan como madres, esposas o cuidadoras. Incluso en condiciones "apéndices" o convidadas de piedra.

4.7 La historia es humana.

Eliminar el masculino genérico como forma de expresión y ocultamiento. Esta es una premisa fundamental y punto de partida para la inclusión, la no discriminación y la eliminación de la idea de que todo lo hecho ha sido construido por y para los hombres. A pesar del amplio espectro de actividades que desarrollan las mujeres en nuestra sociedad, parece que hay una resistencia lingüística a reconocer este hecho, por lo que sigue presentándose, a través de usos lingüísticos consolidados, una imagen desvalorizada y subordinada de las mujeres con respecto de los hombres. La ambigüedad es otro de los fenómenos que produce el lenguaje masculino genérico.

Lenguaje androcéntrico	Pero no decimos	Lenguaje incluyente
La historia del hombre.	*La historia de las mujeres.*	*La historia de la humanidad.*
Los hombres de ciencia.	*Las mujeres de ciencia.*	*Las mujeres y los hombres de ciencia.*
Los hombres de Estado.	*Las mujeres de Estado.*	*Las personas de Estado.*
Los directores de las facultades, escuelas e institutos de la Universidad.	*Las directoras de las facultades, escuelas e institutos de la Universidad.*	*Los y las directoras de las facultades, escuelas e institutos de la Universidad.*

4.8 Modificar el lenguaje, una premisa.

El mundo cambia, se transforma, el lenguaje no es una excepción. Desde la infancia aprendemos a hablar este lenguaje que hoy sabemos ha sido excluyente, discriminatorio y que subordina a las mujeres, por ello no es tarea sencilla emprender el cambio de algo que nos dijeron era correcto. Pensar solo en masculino está ligado al lenguaje neutro genérico. Ese modelo de expresión lingüística lleva incluso a las mujeres a pensar y a expresarse en ellas no en femenino. Decimos "nosotros" cuando debemos decir "nosotras", uno piensa en lugar de "una piensa" o "uno mismo" en vez de decir "una misma". Aprendemos, dice Mercedes Bengoechea, a pensarnos como ausentes, subordinadas, dependientes de lo nombrado y, peor aún, no existimos para nosotras mismas.

Alex Grijelmo[11], acuña una frase fundamental: nada podrá medir el poder que ocultan las palabras, y esas palabras ocultaron la existencia humana de las mujeres, tomar consciencia de ese daño es un desafío para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, necesaria ante la realidad, una donde las mujeres también toman tareas que antes eran sólo empleadas por los hombres y que por tanto exigen ser nombradas en femenino. Una nueva realidad de la que no debe ser ajena la Universidad, como forjadora de nuevos profesionistas.

De acuerdo con Olga Castro Vázquez[12], señala que ver y sentir la discriminación en el lenguaje no es cuestión de sexo sino de conciencia y conciencia de género. El lenguaje –afirma– se construye socialmente desde un punto de vista androcéntrico porque ese era el punto de vista de los grupos de poder encargados de convertir sus valores culturales e ideológicos en valores dominantes –neutrales, objetivos, normales y naturales– aceptados por los grupos dominados como correctos, y queden alienados de que las cosas siempre han sido así y que deberían seguir siendo así.

"En un mundo donde el lenguaje y el nombrar las cosas son poder, el silencio es opresión y violencia", escribió Adrianne Rich[13].

11 > *Grijelmo Alex. La Seducción de las palabras. Santillana. 2007*

12 > *Castro Vázquez Olga. Rebatiendo lo que otros dicen del lenguaje no sexista. http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/sexismo/docs/LoqueotrOsdicen_OlgaCastro.pdf*

13 > *Adrianne Rich. Sobre Mentiras, secretos y silencios. Icaria. Barcelona. 1978.*

4.9 Objetivos del lenguaje incluyente y no sexista.

El objetivo del lenguaje incluyente y no sexista no consiste en absoluto en crear expresiones que inviten a la ridiculez, sino en frases que hagan pensar en la representación de mujeres y hombres en la lengua, y que ambos estén explícitamente mencionados.

En segundo lugar, la economía lingüística no es una regla, así en la lengua sexista se encuentran enunciados que rompen con la supuesta economía de palabras al reiterar expresiones como *"mujeres escritoras"*, *"mujeres estudiantes"*, *"cada vez hay más mujeres abogadas"*, expresiones sexistas por la insistencia innecesaria del término mujer por encima de su profesión o procedencia, como un ser sexuado.

En tercer lugar, Castro Vázquez sostiene que el género lingüístico no es una simple categoría gramatical cuando el referente son personas, sexo y género lingüístico convergen de forma que adquiere valor semántico.

4.10 Resignificar.

El lenguaje no sexista, es claro, no inventa palabras. Otorga expresión lingüística a aquellas expresiones o puntos de vista de las mujeres que carecían de materialización en el lenguaje, que es resultado de una construcción androcéntrica de siglos. Por ello, resulta necesario resignificar en femenino aquellas profesiones que tradicionalmente solo tenían masculino.

Otro cuestionamiento es el uso de palabras en femenino que coinciden con un sustantivo abstracto; la música, mujer que ejecuta un instrumento musical y la música como el arte. La técnica, mujer que desempeña una habilidad de este tipo, y la técnica como procedimiento o habilidad. En caso contrario, si se trata de un hombre en una actividad tradicionalmente desarrollada por mujeres no hay objeción que valga: los cajeros hombres y los cajeros que expenden dinero.

5
DOS PENDIENTES CON LA IGUALDAD LINGÜÍSTICA

5.1 El femenino en cargos, profesiones.

El uso exclusivo en masculino, tanto en la denominación de las profesiones, como en cargos administrativos o académicos desempeñados por mujeres está en total desuso. Es importante reconocer que la lengua castellana está experimentando un imparable proceso de aumento de palabras en femenino. Lo correcto es escribir el cargo público o las profesiones y actividades que se desempeñan en el ámbito universitario de acuerdo con el sexo del referente.

En castellano todas las profesiones, actividades u oficios tienen un femenino y un masculino y/o pueden ser especificados mediante el artículo o un adjetivo. Una muestra de acciones afirmativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres sería cambiar el lenguaje de documentos oficiales. Un caso concreto es la Ley Orgánica de la ***Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca,*** actualmente redactada en lenguaje neutro genérico que es en realidad excluyente y sexista, así como en gran parte de sus Reglamentos, Lineamientos, Estatutos, Acuerdos, Manuales, Planes, Programas, Códigos y Protocolos. Algunos ejemplos encontrados en la Ley Orgánica de la institución[14]:

LENGUAJE SEXISTA	**LENGUAJE SEXISTA**
Artículo 8.- La universidad se integra por autoridades, catedráticos, investigadores, técnicos, estudiantes y trabajadores…	*Artículo 8.- La universidad se integra por autoridades, personal docente, de investigación, personal técnico, estudiantado, así como trabajadoras y trabajadores…*
Artículo 18.- Son órganos de la universidad: III.- El Rector IV.- Los consejeros técnicos de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación. V.- Los directores de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación.	*Artículo 18.- Son órganos de la universidad: III.- El o la Rectora IV.- Las y los consejeros técnicos de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación. V.- Directores y Directoras de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación.*

14 > http://www.transparencia.uabjo.mx/articulos/articulo-70/fraccion/1-marco-normativo/1-ley-organica-de-la-uabjo

Lenguaje sexista	*Lenguaje sexista*
Artículo 19.- Las elecciones de autoridad constituyen un derecho y un deber de todos los miembros de la comunidad universitaria…	*Artículo 19.- Las elecciones de autoridad constituyen un derecho y un deber de quienes conforman la comunidad universitaria…*
Artículo 20.- Los integrantes de la Comunidad Universitaria…	*Artículo 20.- Las y los integrantes de la Comunidad Universitaria…*
Capítulo III Del Congreso Universitario Artículo 22.- Se integrará equitativamente por tres delegados profesores, tres delegados estudiantes por cada una de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación. Más la representación de los trabajadores administrativos… Por cada delegado propietari habrá un suplente…	*Capítulo III Del Congreso Universitario Artículo 22.- Se integrará equitativamente por tres delegados profesores o delegadas profesoras, tres delegados estudiantes, mujeres y hombres, por cada una de las Facultades, Escuelas e Institutos de Investigación. Más la representación de las y los trabajadores administrativos… Por cada delegado propietario o delegada propietaria habrá un o una suplente…*
Artículo 23.- Los delegados ante el Congreso Universitario durarán en su cargo dos años. Cuando algún delegado propietario…o en el caso de los estudiantes que… el suplente pasará a ser el propietario.	*Artículo 23.- Las y los delegados ante el Congreso Universitario durarán en su cargo dos años. Cuando algún delegado o delegada propietaria… o en el caso de las o los estudiantes que… la o el suplente pasará a ser la o el propietario.*
Artículo 24 V.- Convocar a la elección del Rector y…	*Artículo 24 V.- Convocar a la elección de Rector o Rectora y…*
VII.- Conocer de la elección del Rector cuando…	*VII.- Conocer de la elección de Rector o Rectora cuando…*

Hasta hace poco tiempo se considera como una razón de peso el hecho de que las mujeres llegaban tarde al desempeño de estas profesiones, de esta manera las profesionistas consideraban que les daba más prestigio nombrar sus profesiones en masculino. Hoy estamos ante una nueva realidad, como el hecho de que algunas carreras universitarias, antes dominadas por hombres, hoy tienen mayor número de alumnas que de alumnos, se dice, por tanto, que se han feminizado. Nombrar en masculino la carrera universitaria de una mujer es incorrecto, si nos apegamos a la concordancia entre el artículo, el nombre en masculino de una profesión y el nombre en femenino de quien la ejerce. Lo mismo sucede en el desempeño de los cargos.

Por ello se sugiere considerar el uso del lenguaje incluyente, tanto hablado como escrito.

Masculino	*Femenino*	*Incluyente*
Rector	*Rectora*	
Maestro	*Maestra*	
Profesor	*Profesora*	*Profesorado*
Investigador	*Investigadora*	
El docente	*La docente*	*Personal docente*
Director / Delegado	*Directora / Delegada*	
Los/el estudiante	*Las/la estudiante*	*Estudiantado*
Alumno	*Alumna*	*Alumnado*
Universitario	*Universitaria*	*Comunidad universitaria* *Población universitaria*
Mexicano	*Mexicana*	
Oaxaqueño	*Oaxaqueña*	
Funcionario	*Funcionaria*	*Funcionariado*
Trabajador administrativo	*Trabajadora administrativa*	*Personal administrativo*
Consejero Presidente Académico	*Consejera Presidenta Académica*	*Consejería*

5.2 Denominación de los títulos académicos.

A pesar de la creciente presencia de las mujeres en la Universidad sus títulos académicos, muy frecuentemente, son expedidos en masculino. Se trata de una decisión política producto del androcentrismo. La recomendación para hacer realidad el lenguaje incluyente y no sexista es expedir este documento en masculino o femenino de acuerdo con el sexo o, en su caso, asignación de género de la persona que ha concluido su etapa formativa universitaria.

Lo anterior en consideración de que la ***Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca*** establece en su artículo 8° el principio de igualdad ante la Ley en el ejercicio de sus deberes universitarios, y en consideración de la normatividad nacional e internacional que establece acciones encaminadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, a través del diseño de políticas públicas que contemplan, entre otros aspectos, el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. Lo que sin duda requerirá de la adición de un artículo que establezca la obligatoriedad en el Reglamento de Titulación Profesional de la ***UABJO***, como una acción afirmativa de género.

La oferta académica[15] de la institución universitaria debe traducirse en la expedición de títulos en femenino y masculino como a continuación se sugiere:

OFERTA ACADÉMICA	MASCULINO	FEMENINO
Licenciatura en Artes Plásticas y Visuales	*Licenciado en Artes Plásticas y Visuales*	*Licenciada en Artes Plásticas y Visuales*
Licenciatura en Enseñanza de Idiomas	*Licenciado en Enseñanza de Idiomas*	*Licenciada en Enseñanza de Idiomas*
Licenciatura en Entrenamiento Deportivo	*Licenciado en Entrenamiento Deportivo*	*Licenciada en Entrenamiento Deportivo*
Licenciatura en Música	*Licenciado en Música*	*Licenciada en Música*

15 > http://www.uabjo.mx/oferta-nivel-superior

Oferta Académica	*Masculino*	*Femenino*
Licenciatura en Historia del Arte	*Licenciado en Historia del Arte*	*Licenciada en Historia del Arte*
Licenciatura en Humanidades	*Licenciado en Humanidades*	*Licenciada en Humanidades*
Licenciatura en Lenguas Extranjeras en el Área de Inglés	*Licenciado en Lenguas Extranjeras en el Área de Inglés*	*Licenciada en Lenguas Extranjeras en el Área de Inglés*
Maestría en Educación Crítica de Lenguas	*Maestro en Educación Crítica de Lenguas*	*Maestra en Educación Crítica de Lenguas*
Maestría en Traducción e Interpretación	*Maestro en Traducción e Interpretación*	*Maestra en Traducción e Interpretación*
Doctorado en Estudios Críticos del Lenguaje	*Doctor en Estudios Críticos del Lenguaje*	*Doctora en Estudios Críticos del Lenguaje*
Licenciatura en Administración	*Licenciado en Administración*	*Licenciada en Administración*
Licenciatura en Administración Pública y Gestión Municipal	*Licenciado en Administración Pública y Gestión Municipal*	*Licenciada en Administración Pública y Gestión Municipal*
Licenciatura en Antropología	*Licenciado en Antropología*	*Licenciada en Antropología*
Licenciatura en Antropología en el Área de Arqueología	*Licenciado en Antropología en el Área de Arqueología*	*Licenciada en Antropología en el Área de Arqueología*

Oferta Académica	Masculino	Femenino
Licenciatura en Ciencias de la Educación	Licenciado en Ciencias de la Educación	Licenciada en Ciencias de la Educación
Licenciatura en Ciencias Sociales y Desarrollo Regional	Licenciado en Ciencias Sociales y Desarrollo Regional	Licenciada en Ciencias Sociales y Desarrollo Regional
Licenciatura en Ciencias Sociales y Estudios Políticos	Licenciado en Ciencias Sociales y Estudios Políticos	Licenciada en Ciencias Sociales y Estudios Políticos
Licenciatura en Ciencias Sociales y Sociología Rural	Licenciado en Ciencias Sociales y Sociología Rural	Licenciada en Ciencias Sociales y Sociología Rural
Licenciatura en Contaduría Pública	Licenciado en Contaduría Pública	Licenciada en Contaduría Pública
Licenciatura en Derecho	Licenciado en Derecho	Licenciada en Derecho
Licenciatura en Economía	Licenciado en Economía	Licenciada en Economía
Licenciatura en Economía Social y Desarrollo Local	Licenciado en Economía Social y Desarrollo Local	Licenciada en Economía Social y Desarrollo Local
Licenciatura en Gastronomía	Licenciado en Gastronomía	Licenciada en Gastronomía
Licenciatura en Microfinanzas	Licenciado en Microfinanzas	Licenciada en Microfinanzas
Licenciatura en Negocios y Microfinanzas	Licenciado en Negocios y Microfinanzas	Licenciada en Negocios y Microfinanzas

Oferta Académica	*Masculino*	*Femenino*
Licenciatura en Turismo y Desarrollo Sustentable	*Licenciado en Turismo y Desarrollo Sustentable*	*Licenciada en Turismo y Desarrollo Sustentable*
Maestría en Administración	*Maestro en Administración*	*Maestra en Administración*
Maestría en Ciencias Empresariales y Administración Pública	*Maestro en Ciencias Empresariales y Administración Pública*	*Maestra en Ciencias Empresariales y Administración Pública*
Maestría en Desarrollo de Proyectos Productivos Sustentables	*Maestro en Desarrollo de Proyectos Productivos Sustentables*	*Maestra en Desarrollo de Proyectos Productivos Sustentables*
Maestría en Educación Comunal	*Maestro en Educación Comunal*	*Maestra en Educación Comunal*
Maestría en Educación en el Campo de la Formación Docente	*Maestro en Educación en el Campo de la Formación Docente*	*Maestra en Educación en el Campo de la Formación Docente*
Maestría en Sociología	*Maestro en Sociología*	*Maestra en Sociología*
Maestría en Educación en el Campo de la Orientación Educativa	*Maestro en Educación en el Campo de la Orientación Educativa*	*Maestra en Educación en el Campo de la Orientación Educativa*
Maestría en Educación en el Campo de la Planeación y Administración de la Educación	*Maestro en Educación en el Campo de la Planeación y Administración de la Educación*	*Maestra en Educación en el Campo de la Planeación y Administración de la Educación*
Maestría en Fiscal	*Maestro en Fiscal*	*Maestra en Fiscal*

Oferta Académica	*Masculino*	*Femenino*
Maestría en Educación en el Campo de las Matemáticas	*Maestro en Educación en el Campo de las Matemáticas*	*Maestra en Educación en el Campo de las Matemáticas*
Maestría en Proyectos Productivos Sustentables	*Maestro en Proyectos Productivos Sustentables*	*Maestra en Proyectos Productivos Sustentables*
Maestría en Sistema Penal Acusatorio Adversarial	*Maestro en Sistema Penal Acusatorio Adversarial*	*Maestra en Sistema Penal Acusatorio Adversarial*
Doctorado en Ciencias de la Administración	*Doctor en Ciencias de la Administración*	*Doctora en Ciencias de la Administración*
Doctorado en Ciencias de la Educación	*Doctor en Ciencias de la Educación*	*Doctora en Ciencias de la Educación*
Doctorado en Ciencias Empresariales y Administración Pública	*Doctor en Ciencias Empresariales y Administración Pública*	*Doctora en Ciencias Empresariales y Administración Pública*
Especialidad en Endodoncia	*Especialista en Endodoncia*	*Especialista en Endodoncia*
Especialidad en Odontopediatría	*Especialista en Odontopediatría*	*Especialista en Odontopediatría*
Especialidad en Ortodoncia	*Especialista en Ortodoncia*	*Especialista en Ortodoncia*
Especialidad de Enfermería en Urgencias	*Especialista de Enfermería en Urgencias*	*Especialista de Enfermería en Urgencias*
Licenciatura en Biología	*Licenciado en Biología*	*Licenciada en Biología*

Oferta Académica	*Masculino*	*Femenino*
Licenciatura en Cirujano Dentista	*Cirujano Dentista*	*Cirujana Dentista*
Licenciatura en Enfermería	*Licenciado en Enfermería*	*Licenciada en Enfermería*
Licenciatura en Médico Cirujano	*Médico Cirujano*	*Médica Cirujana*
Licenciatura en Médico Veterinario Zootecnista	*Licenciado en Medicina Veterinaria Zootecnista*	*Licenciada en Medicina Veterinaria Zootecnista*
Licenciatura en Psicología	*Licenciado en Psicología*	*Licenciada en Psicología*
Licenciatura en Químico Farmacéutico Biólogo	*Licenciado Químico Farmacéutico Biólogo*	*Licenciada Química Farmacéutica Bióloga*
Licenciatura en Terapia Física	*Licenciado en Terapia Física*	*Licenciada en Terapia Física*
Licenciatura en Terapia Ocupacional	*Licenciado en Terapia Ocupacional*	*Licenciada en Terapia Ocupacional*
Maestría en Biociencias	*Maestro en Biociencias*	*Maestra en Biociencias*
Maestría en Biomedicina Experimental	*Maestro en Biomedicina Experimental*	*Maestra en Biomedicina Experimental*
Maestría en Endodoncia	*Maestro en Endodoncia*	*Maestra en Endodoncia*
Maestría en Odontopediatría	*Maestro en Odontopediatría*	*Maestra en Odontopediatría*

Oferta Académica	*Masculino*	*Femenino*
Maestría en Ortodoncia	*Maestro en Ortodoncia*	*Maestra en Ortodoncia*
Maestría en Periodoncia	*Maestro en Periodoncia*	*Maestra en Periodoncia*
Maestría en Rehabilitación Bucal	*Maestro en Rehabilitación Bucal*	*Maestra en Rehabilitación Bucal*
Maestría en Producción Animal	*Maestro en Producción Animal*	*Maestra en Producción Animal*
Doctorado en Biociencias	*Doctor en Biociencias*	*Doctora en Biociencias*
Doctorado en Biomedicina Experimental	*Doctor en Biomedicina Experimental*	*Doctora en Biomedicina Experimental*
Licenciatura en Arquitectura	*Licenciado en Arquitectura*	*Licenciada en Arquitectura*
Licenciatura en Computación	*Licenciado en Computación*	*Licenciada en Computación*
Licenciatura en Física	*Licenciado en Física*	*Licenciada en Física*
Licenciatura en Ingeniería en Innovación Tecnológica	*Licenciado en Ingeniería en Innovación Tecnológica*	*Licenciada en Ingeniería en Innovación Tecnológica*
Licenciatura en Matemáticas	*Licenciado en Matemáticas*	*Licenciada en Matemáticas*
Maestría en Arquitectura	*Maestro en Arquitectura*	*Maestra en Arquitectura*
Maestría en Urbanismo	*Maestro en Urbanismo*	*Maestra en Urbanismo*

6
RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

6.1 Una exclusión política.

Como ya hemos visto antes, nombrar en masculino y excluir las expresiones en femenino no es un hecho natural, se construyó a partir de una determinación patriarcal que consideraba el masculino más importante y desde esa perspectiva no era por tanto necesario nombrar en femenino. El lenguaje es una herramienta política de exclusión, que pasa por la resistencia de las instituciones, incluso de la propia Real Academia de la Lengua Española[16], que entre sus premisas fundamentales planea su deber de "velar por los cambios que experimenta la Lengua Española en su constante adaptación a las necesidades de sus hablantes, que no quiebren la esencial unidad que mantiene en todo el ámbito hispánico".

La RAE, hoy en día ha aceptado diversas palabras como guasapear/wasapear, guasap/wasap, beatlemanía, (el o la) selfi, meme, viral (relativo a los virus o a un mensaje que se difunde con gran rapidez en redes sociales a través de Internet), escrache, sororidad, biapasear y retroalimentación…pronto seguramente aceptará mutear, encuarentenar, loguear, videollamada, webinar y otras que surgieron a raíz de la pandemia, por lo pronto ya fueron "*enviadas*" al Observatorio de Palabras[17], pero la RAE sigue sin aceptar otras palabras que podrían ayudar a tener un lenguaje inclusivo.

Hay resistencia entonces desde la propia RAE a nombrar en femenino algunas palabras hoy escritas en masculino, incluso hay hasta un tipo de intransigencia al no evitar la falta de equivalencia o la ambigüedad que se produce por sus definiciones, confirma de esa manera el planteamiento de que la lengua castellana es producto de la cultura que de manera general es androcéntrica, patriarcal y sexista.

En cambio, acepta rea, vampira o vampiresa, diabla o diablesa… pero hubo una resistencia para aceptar a gerenta, presidenta o gobernanta, pero ojo, en este último caso, la RAE da significados distintos, por ejemplo, es gobernanta (en su casa, un hotel, una institución o que tiene a cargo el personal de servicio) y para que sea una gobernanta de un país, se tendría que decir, la gobernante.

Esa sin duda es una decisión política.

16 > La REA fue creada en Madrid, España, en 1713.

17 > El «Observatorio de palabras» ofrece información sobre palabras (o acepciones de palabras) y expresiones que no aparecen en el diccionario, pero que han generado dudas: neologismos recientes, extranjerismos, tecnicismos, regionalismos, etc. Esta información es provisional, pues no está contemplada en las obras académicas, por lo que puede verse modificada en el futuro. La presencia de un término en este observatorio no implica que la RAE acepte su uso.

El lenguaje, se ha dicho una y otra vez, cambia, se modifica de acuerdo con las necesidades y adaptaciones que de las palabras hacen las personas, como sucede con las recientemente creadas por los avances tecnológicos.

De ahí que una recomendación es emplear palabras que antes se usaban solo en masculino, cuando el sujeto referente sea una mujer. Por ejemplo, decana, albañila, pilota o soldada. Actividades en las que recientemente puede observarse a mujeres desempeñarlas en mayor proporción que antes.

Lo contrario sucede cuando se nombra en masculino una profesión que era particularmente una actividad desempeñada solo por mujeres, un ejemplo, sería el empleo de enfermero, sin que nadie se incomode ni considere arbitrario llamarlos así. Azafato que también es un término correcto, pero también se usa auxiliar de vuelo. Y qué decir, de modista. Un sustantivo común en cuanto al género formado con el sufijo –ista. Mismo que se modificó al masculino cuando los hombres incursionaron en esa actividad. Es decir, cuando se quiere se puede.

El problema de fondo, quizá, reside en la forma en que fue definida esta actividad en femenino y en masculino. Ellos son: persona que hace o diseña modelos originales de alta costura. Ellas son *"la mujer que se dedica a coser o hacer piezas de ropa"*.

Instituciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, y el Consejo de Europa aprobaron, por separado, una serie de recomendaciones contra el sexismo y al exclusión de las mujeres en el lenguaje desde mediados de la década de los ochenta y ha puesto énfasis para que los gobiernos e instituciones hagan la propio, ello ha dado pie a modificaciones legislativas en México y se ha considerado como fundamental en los planes y programas de los gobiernos como un principio de igualdad. Entre las recomendaciones destacan como ya hemos señalado:

6.2 En masculino y en femenino.

Utilizar el femenino en cargos, profesiones, títulos y rangos siempre que el castellano o español ofrezca esa posibilidad.

Está demostrado que los sustantivos o nombres en español adoptan formas específicas para indicar cada uno de los géneros gramaticales a que se refieren: mujeres u hombres y en el caso de los animales hembras o machos. Insistimos: su empleo evita la utilización solo del masculino genérico que invisibiliza la presencia femenina.

6.3 Ni apéndices ni inferiores.

Evitar nombrar a las mujeres como apéndice de los hombres o como inferiores a ellos.

Como los términos que definen a las mujeres como parte de, como apéndices, accesorios, complementos, subalternas o propiedad de los hombres. Un ejemplo concreto es la adopción del apellido del cónyuge en el caso de las mujeres o el ser nombradas como *"esposas de…"*.

6.4 No son propiedad.

No citar a las mujeres como grupo dependiente o propiedad de un grupo masculino.

Este tipo de lenguaje sexista puede encontrarse principalmente en los libros de texto, en los que los protagonistas son los hombres y ellas juegan papeles pasivos. El mundo se define en masculino y al hombre se le atribuye la representación de la humanidad entera: *"Los nómadas caminaban de un lugar a otro transportando sus enseres, animales y a sus mujeres…"*. Esta que es una frase escrita una y otra vez en libros de Historia, revela la exclusión, subordinación y discriminación hacia las mujeres.

6.5 Alternar.

Puede recomendarse al alumnado y al profesorado que alternen el orden de precedencia entre masculino y femenino.

La imposición del lenguaje masculino es tan fuerte que de manera inconsciente es común poner siempre primero lo que se nombra en masculino. Cuando presentamos síntomas de una enfermedad pensamos en acudir al *"médico"*, sobre todo ocurre cuando no conocemos al especialista y lo mismo nos sucede si requerimos de ayuda técnica para remediar la cañería de nuestra casa. *¿Qué cara pondremos si llamamos al "plomero" y aparece una plomera?* La procedencia sistemática del masculino es resultado de un orden social que jerarquiza los géneros y, en consecuencia, se coloca el nombre masculino en primer lugar. *Romper esa jerarquía favorece la igualdad.*

6.6 Nunca más "señoritas".

Da tratamiento simétrico a mujeres y hombres. Señor y señora, nunca señorita. Este vocablo es frecuentemente utilizado por el profesorado para nombrar a las mujeres.

Sin embargo, el empleo de *"señorita"* conlleva a perpetuar las desigualdades. Fueron las feministas alemanas las primeras en manifestar que el uso de *"señoritas"* da una connotación de si esa mujer pertenece o no a alguien. Incluso se presta a burlas y al ejercicio de actitudes de hostigamiento que violentan a las estudiantes. Es una pregunta que no se hace a los hombres.

6.7
Sin estereotipos.

Es fundamental que en la presentación de explicaciones y trabajos de la universidad y desde la institución se evite nombrar a las mujeres de forma estereotipadas: como débiles, frágiles, dependientes, sensibles y menos aún tener relación alguna con su aspecto físico.

La Universidad tiene en ese sentido un rol preponderante al impulsar los otros escenarios en los que las mujeres pueden incursionar y no lo hacen muchas veces por obstáculos que impone la construcción social. Las imágenes verbales e iconográficas preferentemente deben romper con esas ideas de roles tradicionales para las mujeres y empoderar su participación en la investigación o en la ciencia y no en especialidades humanísticas, donde hoy ellas son una mayoría. El lenguaje universitario pasa también por evitar proporcionar una imagen humillante, subordinada, denigrante y frívola de las mujeres.

6.8
Regla contra el sexismo y el androcentrismo.

Tanto en libros de texto como en el lenguaje del profesorado, es común el empleo de la palabra hombre para nombrar hombres y mujeres.

Una regla fundamental contra el sexismo y el androcentrismo en el lenguaje es NO emplear la palabra hombre para referirnos a la humanidad, la palabra hombre no es incluyente de las mujeres, aun cuando así nos lo enseñaron se ha demostrado que, por el contrario, oculta a las mujeres en su vida cotidiana, en sus aportaciones y en su historia.

6.9
Sobreutilización del término mujer o mujeres.

Es común encontrar la sobreutilización del término mujer o mujeres, incluso cuando no es necesario.

·Mujeres embarazadas no deben fumar.
·En la clínica 1 del IMSS podrá ser atendido por mujeres médicas.
·Mujeres oaxaqueñas elaboran impresionantes piezas artesanales.
·El edificio de la facultad de Ciencias estará a cargo de un grupo de arquitectas mujeres.

Es necesario hablar de *"mujeres embarazadas" ¿sabiendo que solo ellas pueden gestar?* Esta expresión es por tanto redundante. Jamás decimos los hombres médicos, ni los arquitectos hombres ni mucho menos los hombres oaxaqueños. *¿Entonces por qué remarcar el término mujeres a la actividad o el gentilicio?*

6.10 Uso de los dos géneros gramaticales.

Son varias las posibilidades que ofrece el lenguaje para evitar la utilización del masculino genérico que invisibiliza la presencia femenina. A continuación, se enuncian en función de sus posibles aplicaciones.

El uso de genéricos reales se refiere a nombrar de forma real a mujeres y a hombres con un sustantivo:

Expresión ambigua o sexista	**Expresión incluyente de género**
Los alumnos	*El alumnado*
Los maestros	*El profesorado*
Los directores	*Directivos*

6.11 Masculino y femenino al mismo tiempo.

No duplicamos el lenguaje por el hecho de utilizar las formas femenina y masculina para nombrar un grupo mixto, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y este no es el caso. Entonces es correcto; sin embargo, en el trabajo periodístico no es recomendable por economía de palabras.

Expresión ambigua o sexista	**Expresión incluyente de género**
Trabajadores	*Trabajadoras y trabajadores*
Alumnos	*Alumnas y alumnos*
Profesores	*Profesores y profesoras*

6.12 Desdoblamiento.

En los casos en que se crea necesario acompañar el sustantivo por un artículo debe tenerse en cuenta que este ha de aparecer también en las formas femenina y masculina.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN INCLUYENTE DE GÉNERO
Los investigadores	*Las investigadoras y los investigadores*
Los niños	*Las niñas y los niños*
Los investigadores	*Investigadoras e investigadores*
Científicos	*Científicos y científicas*
Padres de familia	*Madres y padres de familia* *Familias*

6.13 Nombres con género común.

Los nombres con género común no se duplican, aunque sí deben aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que los acompañan, para evitar en todo caso ambigüedad e invisibilización.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN INCLUYENTE DE GÉNERO
El estudiante	*El y la estudiante*
Dentista	*El o la dentista*
Economista	*La o el economista*

6.14 Convertir y transformar.

En lo que se refiere los pronombres, conviene evitar el uso de él, los, aquel o aquellos seguidos del relativo. Para ello, puede utilizarse quien, quienes, etcétera.

Expresión ambigua o sexista	**Expresión incluyente de género**
El que no haya hecho su inscripción	*Quién no se haya inscrito*
La universidad cuenta con entrenadores en las áreas deportivas	*Esta universidad cuenta con personal para su entrenamiento en las áreas deportivas*
Aquellos que aún no tienen su credencial, deben pasar a la administración	*Quienes no cuentan con su credencial deben pasar a la administración*

6.15 Colectivos.

Evitar el masculino como genérico, porque no lo es, y reemplazarlo por términos colectivos.

Lenguaje genérico, masculino	**Lenguaje incluyente, colectivos**
Hombre *Universitarios*	*Humanidad* *Población, comunidad universitaria*
Ciudadanos *Alumnos* *Los profesores*	*Ciudadanía* *Alumnado* *Profesorado*

6.16 Genéricos reales.

Lenguaje genérico, masculino	***Lenguaje incluyente, colectivos***
Vecinos	*Vecindario*
Los políticos	*Clase política*
Niños	*Niñez*
Empleados	*Personal*

6.17 Genéricos abstractos (metonimia).

Lenguaje genérico, masculino	***Lenguaje incluyente, colectivos***
El rector	*Rectoría*
Coordinador	*La coordinación*
Los directores	*La dirección*
El administrador	*La administración*

6.18 Evitar los artículos con carga de género.

Lenguaje genérico, masculino	***Lenguaje incluyente, colectivos***
Todo el personal es llamado a una junta.	*Personal de todas las áreas asistirán a la junta.*
Los discípulos de Martínez obtuvieron el tercer lugar.	*El alumnado del profesor Martínez obtuvo el tercer lugar.*
Los emprendedores y hombres de negocios ofrecerán conferencias en la escuela de Economía.	*Personas emprendedoras y de negocios ofrecerán conferencias en la escuela de Economía.*

6.19 Cuidado al contrastar. Podemos provocar subordinación.

Construcciones comparativas, muchas veces provocan ambigüedad y convierten simbólicamente a los hombres en el patrón de medida. Se recomienda El nombre del grupo total no con término masculino, sino con sus formas femenino y masculino.

Lenguaje genérico, masculino	**Lenguaje incluyente**
Del total de los estudiantes universitarios, dos mil son mujeres.	*Del total de estudiantes universitarios y universitarias, dos mil son mujeres.*

Utilizar nombres no sexuados que representan colectivos, como personas, población, colectivo, etc.

Lenguaje genérico, masculino	**Lenguaje incluyente**
Del total de los estudiantes universitarios, dos mil son mujeres.	*Del total de la población universitaria, dos mil son mujeres.*

6.20 Mujeres y punto.

Nos queda claro que se imponen realidades construidas a partir de decisiones arbitrarias y afianzadas por decisiones políticas las cuales se hacen costumbres y se naturalizan, estas realidades son construidas por grupos de poder. En el lenguaje, el gran poder, el poder patriarcal consigue que la sociedad nombre de acuerdo con las definiciones impuestas y convenientes. ¿Por qué no decir solo mujer o mujeres? Muchas personas utilizan el término fémina o féminas como sinónimo de mujer. Así es aceptado por diversos diccionarios, incluyendo la RAE, pero fémina tiene otras implicaciones que deben ser consideradas: etimológicamente se le define como "la que amamanta". Entonces, podría ser aplicada a un determinado grupo de mujeres ejecutando una acción concreta, no así a todas las mujeres.

Féminas no es por tanto sinónimo de mujer. No de todas las mujeres. Y, por otro lado, fémina es considerada por amplios sectores de estudiosas, activistas, expertas, como una palabra no adecuada fonéticamente *¿qué me dice esa palabra?: "fe mínima"*. Por tanto, tiene una mayor implicación en las mujeres, si recordamos que lenguaje y pensamiento están sólidamente construidos. El lenguaje es un espejo de la realidad.

La etimología de fémina, por si fuera poco, es una de las muchas formas en que la lengua provoca ideas concretas sobre el lugar que las mujeres ocupan en el planeta, una de las múltiples razones por las cuales se negó de forma sistemática su participación en la vida pública, política, negación de derechos que abarcó la educación. Así el lenguaje juega un papel vital en la tarea de romper con las estructuras que no son inamovibles, la jerarquización que subordina a las mujeres en una estructura de poder político-económico-cultural y que, insistimos, deja fuera la experiencia humana.

7 El lenguaje administrativo sin cargas sexistas

Las instituciones, como la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, no deben permanecer ajenas a las transformaciones sociales, como es la inclusión de las mujeres en el lenguaje, encaminado –como señalan las expertas– hacia un mundo equilibrado y justo, donde se respete y haga visible la presencia y la participación de mujeres. Empero lo más importante y trascendente para la uabjo es su enorme influencia en su entorno social, la comunidad más allá de los muros universitarios. Esto es la institución como un agente socializador.

A las recomendaciones prácticas anteriores agregaremos otras dentro de un contexto administrativo, es decir, las comunicaciones oficiales internas y externas que produce la Universidad, donde coexisten seres humanos sexuados, hombres y mujeres.

Se trata nombrar lo que es visible a nuestra vista: alumnas, maestras, investigadoras, personal administrativo, directoras de escuelas, facultades y centros de investigación, y otras muchas que hacen posible la operación de la institución y que dependiendo de las áreas de trabajo o enseñanza hoy son una evidente mayoría en la comunidad universitaria y que, como ya se ha dicho, han sido ocultadas en el lenguaje cotidiano y administrativo, generando con ella ginopia, esto es:

"Miopía o ceguera a lo femenino, el no ver a las mujeres, el no percibir su existencia ni sus obras; se entiende como una omisión, generalmente no consciente, naturalizada y casi automática por lo anterior, a la realidad de las mujeres. Se habla de ginope para calificar a los sujetos o grupos u organizaciones que mantienen una práctica o patrón inveterado de omisión y exclusión, en el discurso y en la práctica, a la realidad de lo femenino o de las propias mujeres".[18]

18 > *García Prince, Evangelina (2004) La inaceptable ginopia de la Coordinadora Democrática es crónica y grave. Recuperado.*

7.1 Recomendaciones en clase.

El estudiantado, a menos que sea solo hombres, se nombran como alumnas y alumnos.

7.2 Citas y títulos.

Se recomienda a la comunidad universitaria que las citas o títulos que toman como referencia y que estén escritos en lenguaje sexista se entrecomillen.

"El ascenso del Hombre" (Jacob Bronowski/Paidós/1985)

Las citas textuales escritas en neutro genérico, que es masculino, deben escribirse entre comillas.

"La Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca cuenta con una planta docente de 1 274 profesores. De ellos, 295 son de tiempo completo y 979 de hora clase". ("Montes García, Olga. Hacia una Caracterización de los profesores de la UABJO, en Testimonios del Cincuentenario. 2006").

7.3 Tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

Emplea el femenino en cargos, profesiones o títulos cuando se hace referencia a seres sexuados.

Profesora	Maestra	Directora	Investigadora	Presidenta
Edila	Síndica	Concejala	Consejera	Funcionaria
Jurada	Música	Jueza	Fiscala	Regidora
Rectora	Miembra	Regenta	Tenienta	Ministra
Matemática	Física	Astronauta	Veterinaria	Sargenta
Doctora	Contadora	Plomera	Relojera	Científica
Aviadora	Pilota	Arzobispa	Obispa	Economista
Dentista	Anestesióloga	Abogada	Albañila	Alfarera
Sobrecargo	Modelo	Chef	Mecánica	Catedrática
Diputada	Secretaria	Médica	Artesana	Presidenta
Procuradora	Ingeniera	Artista	Secretaria	municipal

de https://www.analitica.com/opinion/opinion-nacional/la-inaceptable-ginopia-de-la-coordinadora-democratica-es-cronica-y-grave/

7.4 Los documentos oficiales.

a) Los documentos oficiales como oficios, citatorios, memorandos, informes, avisos y otros que se producen en las áreas administrativas también deben utilizar el lenguaje incluyente no sexista. Los más comunes son:

Masculino plural	Lenguaje incluyente
Los estudiantes	*El estudiantado*
Los interesados	*Las personas interesadas*
El egresado	*Las y los egresados*
Alumno	*Alumnado*
Docente	*Personal docente*
Administrativos	*Personal administrativo*
Profesor	*Profesorado*
Trabajadores	*Personal*

b) Cuando se desconoce el nombre de la persona a la que van destinados se pueden escribir de la siguiente manera:

A la Jefatura del Servicio
A la Dirección
A la Asesoría del Departamento
A la Secretaría Académica
A la Coordinación

7.5 Barras y arrobas.

El uso de las barras (/) no se aconseja en un texto, comunicado o publicidad institucional pública o privada. En caso de su utilización, debe hacerse tanto en artículos como en sustantivos:

Los/las alumnas/os deben matricularse.

La @ (arroba) no es un signo lingüístico. No permite su lectura. Su empleo no es recomendable; sobre todo, dada la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar el sexismo. La @ se utiliza en algunos casos de publicidad, pero este símbolo no tiene sonido alguno.

7.6 La concordancia.

Si conocemos el nombre de la persona a la que va dirigido el documento, en el caso de que se trate de una mujer debe haber concordancia entre el cargo y el nombre de la persona. Nunca poner en masculino el cargo o profesión.

Romper el sexismo al nombrar en femenino los cargos desempeñados por las mujeres. Hacer que se haga costumbre a nuestros oídos y en nuestra conciencia. Recordemos que el lenguaje es una herramienta de comunicación, pero nunca debemos perder de vista que también es un instrumento de poder.

De ahí que dejar nombrar en femenino y en masculino, de acuerdo con la realidad, ayuda a cambiar la estructura que hasta ahora ha ocultado a las mujeres y de la cual, está visto, no han sido ajenas las instituciones.

Doctora
Gisela Fuentes Mascorro
Directora de Investigación
Presente

Licenciada
Xóchilt Minerva Bautista Esteva,
Directora de Comunicación Social
Presente

Licenciada
Niz Yamille Gómez Hernández
Directora de Equidad y Género
Presente

Licenciada
Penélope Orozco Sánchez
Coordinadora Académica
Presente

Doctora
Virginia Guadalupe Reyes de la Cruz
Directora del Centro de
Evaluación e Innovación Educativa
Presente

El tratamiento en femenino es en el mismo sentido en que lo haríamos en el caso de los hombres:

Doctor
Eduardo Carlos Bautista Martínez
Rector
Presente

Doctor
Aristeo Segura Salvador
Secretario de Planeación
Presente

Lic. Francisco José Ruiz Cervantes
Director del Instituto de
Investigaciones en Humanidades
Presente

7.7 Convenciones no sexuadas administrativas o legales.

Expresión actual	Expresión no sexista
Notificadores	Notificaciones (nombre abstracto)
Los funcionarios	El funcionariado (genérico)
Secretario técnico	La secretaría técnica (genérico)
El encargado de obra	La persona encargada de obra (anteponer persona)
Inspectores municipales	Inspección municipal (nombre abstracto)
El coordinador	Coordinación (nombre abstracto)
El obligado	La parte obligada
El demandado	La parte demandada
El acreedor	La parte acreedora
Los hijos	Las hijas e hijos, la descendencia
El deudor	La parte deudora
El agredido	La víctima
El solicitante	Solicitante Firma de quién solicita
El que suscribe	Firma de quien suscribe
El compareciente	Comparece
El denunciante	Denuncia Firma de quien denuncia

8
Lenguaje iconográfico incluyente

Una imagen vale más que mil palabras, dice un viejo adagio, e igual que las palabras, tienen fuerza y son una herramienta para la difusión de las ideas. Unas y otras son potentes, pero las imágenes pueden ingresar de forma más rápida al subconsciente. De ahí que también pueden ser discriminatorias y sexistas, excluyentes y androcéntricas. Las imágenes se utilizan en las comunicaciones, los avisos y campañas publicitarias. Hoy se difunden a través de las páginas web y las redes sociales de la universidad.

Por ello es fundamental eliminar cualquier imagen que distorsione la realidad y que provoque discriminación y hasta violencia generalizada y, sobre todo, violencia de género contra las mujeres, generando prejuicios, estereotipos y estigmas, o que sugieran subordinación o menoscabo de las universitarias. Por el contrario, una buena imagen, desde una mirada inclusiva, contribuye a generar confianza en las mujeres, sobre todo de acceso a espacios o actividades que se piensa son exclusivas para los hombres.

Las imágenes, como lenguaje iconográfico, incluyente y no sexista, nos lleva a considerar considerar como necesario y urgente presentar a hombres y mujeres con las mismas posibilidades de expresión, tiempo y/o espacio.

Una base fundamental es la dignidad de las mujeres, sus derechos humanos. No discriminar, no desvalorizar ni presentarlas en sus roles tradicionales. Los productos de comunicación institucional deben valorar con igual criterio las acciones protagonizadas por las mujeres y los hombres.

El trato equitativo implica evitar descripciones físicas, referencias sexistas, estereotipos y frases condescendientes. Para la información y campañas debe tomarse en cuenta el amplio abanico de mujeres que hoy constituyen la sociedad. Y, aumentar la visibilidad de las mujeres y sus contribuciones en todas las esferas de la vida.

Es fundamental que aparezcan por separado, considerando que la comunidad universitaria está constituida por hombres y mujeres. Utilizar colores que no estén tradicionalmente relacionados con los femenino y lo masculino.

Aun cuando se ha naturalizado el lenguaje masculino genérico, la falta de concordancia entre las imágenes, donde aparecen más mujeres, y los textos escritos en masculino, provocan confusión en la persona que los lee.



de http://facultaddearquitecturacincodemayo.com/alumnos-en-movilidad-nacional-e-internacional-2019-2020/

En las imágenes, especialmente en aquellas carreras universitarias donde predominan los hombres, presentar imágenes fotográficas con presencia de mujeres favorece la inclusión de ellas a esas carreras. Tal es el caso de la carrera de arquitectura o veterinaria, así como en áreas científicas.

La forma en que se presenta a las mujeres es muy importante: evitar los segundos planos y en actitud de espectadoras, con los rostros cubiertos o de espaldas.

De igual forma se deben intercalar las imágenes con mayor presencia femenina, reducir en la medida de lo posible los roles de poder otorgados a los hombres y nunca dejar la imagen de una mujer sin su nombre completo y el cargo que desempeñan.

Indispensable, también, aumentar las imágenes de mujeres en tareas científicas, tecnológicas, áreas como las matemáticas, la física o las ingenierías, de esta forma ya que rompe los estereotipos de género que, por el contrario, normalizan su ausencia. Y procurar que ellas tengan en las imágenes papeles protagónicos y no secundarios o de espectadoras.

Aumentar la visibilidad de las mujeres y sus contribuciones en todas las esferas de la vida universitaria, es una tarea fundamental para la igualdad y evitar la discriminación.

Marco Conceptual Jurídico.

Marco Internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.

Art. 1º

(…) la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Art. 5º

Los Estados Partes tomaran todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 10º

Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación…

c) La eliminación de todo concepto estereotipados de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza…

Consenso de Santiago. VII Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 19 al 21 de noviembre de 1997.

cc) Desarrollar materiales didácticos, metodologías y programas de estudios adecuados en términos de género, así como programas en capacitación de maestros que permitan eliminar estereotipos de género…

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará). México suscribió dicha convención en 1995 y fue hasta 1998 que se ratificó.

Capítulo II. Derechos Protegidos

Artículo 6°
El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia
a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basados en conceptos de inferioridad o de subordinación.

Artículo 8°
Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para…
b. modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales, apropiados a todo nivel de proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer…

Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe CEPAL 1995-2001. VI Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe. Mar del Plata, Argentina, 25 al 29 septiembre 1994.

Área VII. Reconocimiento de la Diversidad Cultural de la Región.
Objetivo Estratégico VII.6
Eliminar las expresiones sexistas del lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres.

Acción Estratégica VII.6.a.
Promover la adopción de medidas destinadas a eliminar las expresiones sexistas en el lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres, especialmente en los currículos y materiales educativos.

Consenso de Lima. VIII Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe.

Los países se comprometen:
1. Respaldar la ejecución de planes y programas de acción destinados a asegurar a niñas y niños el acceso a la educación…, así como promover la eliminación de todas las formas de discriminación sexista (en la educación…)

Consenso de Quito. X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador, 9 de agosto 2007.

…Considerando necesaria la eliminación del lenguaje sexista en todos los documentos, declaraciones, informes nacionales, regionales e internacionales y la necesidad de promover acciones para la eliminación de los estereotipos sexistas en los medios de comunicación…

1. Acordamos lo siguiente…
xxx) Desarrollar programas integrales de educación pública no sexista encaminados a enfrentar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres y promover relaciones de apoyo mutuo entre mujeres y hombres.

Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, Brasil, 16 de julio 2010).

2. Fortalecer la ciudadanía de las mujeres
a) Fomentar la ruptura de estereotipos de género a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos…

Consenso de Santo Domingo. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santo Domingo del 15 al 18 octubre de 2013.

51. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género de los sistemas educativos, de los libros y materiales didácticos, así como los sesgos en la percepción de maestros y maestras sobre el desempeño de las niñas y los niños en las ciencias, incluidas las matemáticas y las tecnologías, ampliando la formación de educadores y educadoras para la igualdad y promoviendo prácticas pedagógicas libres de prejuicios y estereotipos…

Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 57º Periodo de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). San Salvador, 11 de febrero 2013.

1. Sistemas de Prevención a mujeres y niñas que enfrentan la violencia. 5. Favorecer la cultura de la inclusión y de respeto que elimine prejuiciados, estereotipos, costumbres y lenguaje sexista y adopte medidas en el sector educativo para garantizarla…

Declaración Mundial de la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. París 1998.

Artículo 3º
Igualdad de Acceso

Artículo 4º
Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres
b. Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior…
c. Han de fomentarse estudios sobre género (o estudios sobre las mujeres) …
d. …eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad

Marco Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Art. 1º
En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte…"
…Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 3º.
Derecho a la educación
Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica.

Artículo 4º
El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 11 junio 2003.

Artículo 1º
III. (…)
También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
Capítulo II Medidas para Prevenir la Discriminación

Artículo 9º
I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;
II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

Artículo 15º Sextus
Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:
I. La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional;

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto 2006.

Artículo 6°
La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Título III Capítulo Primero de la Política Nacional en Materia de Igualdad
Artículo 17°
I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;
IX. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales;
X. En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres;
Capítulo Tercero del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 26°
El Sistema Nacional tiene los siguientes objetivos:
I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación;
III. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género…

Capítulo Sexto de la Eliminación de Estereotipos Establecidos en Función del Sexo
Artículo 41°
Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Artículo 42°
I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;
IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales y…

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero 2007.

Capítulo II
Artículo 38°
…
II. Transformar los modelos socioculturales de mujeres y hombres, incluyendo la formación de programas y acciones de educación formales y no formales en todos los modelos educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres.

VI. Fomentar y apoyar programas de educación pública y privada, destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres;

Sección V
De la Secretaría de Educación Pública
Artículo 45°
VI. Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas;
VII. Incorporar en los programas educativos, en todos los niveles de instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como los contenidos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres…

XII. Eliminar de los programas educativos los contenidos que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres…

Marco Estatal

Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca. 9 de diciembre 2013.

Artículo 13°
II. Fomentar la educación contra la discriminación, que promueva los valores de diversidad, tolerancia y respeto a las diferencias.
VII. Incluir en los planes y programas de estudios contenidos relativos a la diversidad cultural y derechos humanos, así como alentar y fomentar la publicación de libros y otros materiales impresos, sobre el derecho a la igualdad y no discriminación…
XVIII. Crear y difundir programas de educación multicultural abierta, básica y superior libre de estereotipos, prejuicios y estigmas, propiciando el intercambio generacional, la participación en la comunidad y el conocimiento de nuevas tecnologías-
Capítulo III Medidas de Inclusión

Artículo 22°
I. Educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo estatal;

Artículo 29°
XIII. Proponer a las instituciones de educación pública y privada del Estado de Oaxaca, de todos los niveles lineamientos y criterios para el diseño, elaboración y aplicación de contenidos, materiales pedagógicos y procesos de formación en materia de igualdad y no discriminación.

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 23 marzo 2009.

Artículo 65°
Corresponde al Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca
XV. Incorporar en todos los programas educativos de todos los niveles de la instrucción, los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno de los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conductas sociales y culturales que impliquen prejuicios y estén basados en la idea de inferioridad y superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres…
XVII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres…

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca. 25 de abril de 2009.

Título I Disposiciones Generales
Artículo 6°
La igualdad entre mujeres y hombres implica la efectiva accesibilidad de ambos para ejercer los derechos y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Título III De la Política Estatal en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres Capítulo Primero De La Política De Igualdad

Artículo 13°
V. Eliminación de estereotipos en función del sexo;
XI. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la sociedad; así como eliminar el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios;
XII. Asegurar la inclusión de todas las niñas y mujeres al sistema de educación formal y promover la educación de las mujeres en áreas de ciencias y tecnologías no tradicionales, y;.

Artículo 21°
El Sistema tiene los siguientes objetivos:
II. Coadyuvar en la eliminación de estereotipos que fomentan la violencia de género en la sociedad;

Artículo 26°
II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que por razón de su sexo sean marginadas;

Artículo 28°
Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades del Estado y los Municipios desarrollarán las siguientes acciones:
II. Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y haga conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación;

Capítulo Quinto de la Eliminación de Estereotipos Discriminatorios Sexistas
Artículo 33°
Será objetivo de la Política de Igualdad, la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

Artículo 34º
Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:
I. Promover medidas que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género;
IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales, y
V. Vigilar que el contenido de la publicidad gubernamental o institucional esté desprovisto de estereotipos sexistas. Promoviendo la eliminación de estereotipos, prejuicios y lenguaje sexista que afecten la dignidad de las personas.

Plan Institucional de Desarrollo (UABJO) 2016-2020

5. Dimensiones del Plan Institucional de Desarrollo 2006-2020

5.2 Nueva Cultura universitaria
Programas y líneas de acción
c) Programa de Igualdad de Género

1. Promover una Cultura Institucional con perspectiva de género que permee el quehacer universitario: gestión, docencia, investigación, vinculación y difusión cultural.
2. Transversalizar la perspectiva de género en el Modelo Educativo de la UABJO.
3. Contar con una matriz de indicadores institucionales desagregados por sexo y actualizables cada semestre que faciliten la toma de decisiones.
4. Emprender acciones afirmativas institucionales que permitan la igualdad de oportunidades para las mujeres.
5. Promover el lenguaje incluyente entre la comunidad universitaria.
6. Elaborar un protocolo universitario para la atención de casos de violencia.
7. Desarrollar procesos de capacitación y profesionalización sobre la perspectiva de género dirigidos al personal docente, estudiantil y administrativo.
8. Fomentar la investigación con perspectiva de género entre la comunidad estudiantil y docente.
9. Promover la igualdad de género, así como el respeto a la diversidad sexual, a través de campañas de difusión en los medios de comunicación de la universidad (radio, página web y redes sociales).
10. Integrar una red por la igualdad de género (RIG) UABJO.

Bibliografía

Ayala Castro, Marta Concepción. Guerrero Salazar Susana y Medina Guerra Antonia María. Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación Provincial de Huelva. Área de Igualdad. 2006.

Castañeda López, Gabriela, y Rodríguez de Romo, Ana Cecilia. Catálogo fotográfico de las médicas que se inscribieron en la Escuela Nacional de Medicina de México de 1883 a 1932. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina. 2016.

Chaher, S. y Santoro, S. (2007). Las Palabras Tienen Sexo. Introducción a un Periodismo con Perspectiva de Género. Buenos Aires, Argentina: Ed. Artemisa Comunicación.

Cigarini, L., Muraro, L. y Rivera, M. (2008). El trabajo de las palabras. Una creación inacabada nacida de la relación entre mujeres. Madrid, España: Horas y horas la editorial. Cuadernos inacabados 51.

Conapred. (2007). Diez Criterios Básicos para Eliminar el Lenguaje Sexista en la Administración Pública Federal. Ciudad de México, México.

Grijelmo, Alex. La Seducción de las palabras. Santillana. 2007

Instituto de la Mujer (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales). (1999). En Masculino y en Femenino. Madrid, España.

Jarquín Edgar, Soledad. Mujeres de Oaxaca. Conaculta-Consejo Ciudadano de Formación y Cultura Autogestiva. 2014.

Marmori, G. (1977). Iconografía femenina y publicidad. Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili. Colección Punto y Línea.

Moreno Monserrat. Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela. Barcelona: Icaria, 1986

Pérez Cervera, J. (2006). Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice… bien se entiende. Ciudad de México, México: UNIFEM.

Rich, Adrienne. Sobre mentiras, mecretos y silencios. Icaria. Barcelona. (1978)

Páginas Web

Berbel, Sara. Sobre Género, Sexo y Mujeres. Impertexto.info (2004)
http://www.mujeresenred.net/spip.php?article33

Bengoechea Bartolome, Mercedes. El Lenguaje como Instrumento de Igualdad.
http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/repositorio/El_lenguaje_instrumento_de_igualdad58.pdf

Bengoechea Bartolomé, Mercedes. Guía para la Revisión del Lenguaje desde la Perspectiva de Género. Publicaciones BFA/DFB.
https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf?hash=7d9dc6b577cf3ac1025fae220b241536

Castro Vásquez, Olga. Rebatiendo lo que otros dicen del lenguaje no sexista.
http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/sexismo/docs/LoqueotrOsdicen_OlgaCastro.pdf

García Prince, Evangelina (2004) La inaceptable ginopia de la Coordinadora Democrática es crónica y grave.
https://www.analitica.com/opinion/opinion-nacional/la-inaceptable-ginopia-de-la-coordinadora-democratica-es-cronica-y-grave/

INEGI. "Estadísticas a propósito de Día del Médico". Boletín de Prensa. 20 de octubre de 2014.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2014/medico0.pdf

UABJO.
www.uabjo.mx

UABJO.
http://www.transparencia.uabjo.mx/articulos/articulo-70/fraccion/1-marco-normativo/1-ley-organica-de-la-uabjo

UABJO.
http://www.uabjo.mx/oferta-nivel-superior


UNIVERSIDAD

Directorio

Doctor *Eduardo Carlos Bautista Martínez*	**Rector** **UABJO**
Maestra *Leticia Eugenia Mendoza Toro*	**Secretaria** **General**
Arquitecto *Javier Martínez Marín*	**Secretario** **Académico**
Doctor *Aristeo Segura Salvador*	**Secretario** **de Planeación**
Contador Público *Marco Antonio González Florián*	**Respons. de la** **Secretaría Administrativa**
Contadora Pública *Verónica Esther Jiménez Ochoa*	**Secretaria** **de Finanzas**
Maestro *Néstor Montes García*	**Secretario** **de Vinculación**
Maestro *Enrique Mayoral Guzmán*	**Secretario** **Técnico**
Contador Público *Hilarino Aragón Matías*	**Contralor** **General**
Licenciado *Héctor López Sánchez*	**Abogado** **General**
Doctora *Mónica Miguel Bautista*	**Secretaria** **Particular**
Licenciada *Niz Yamille Gómez Hernández*	**Directora** **de Equidad y Género**

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
(uabjo)

Dirección de Equidad y Género
(dieg - uabjo)

GUÍA DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA
NOVIEMBRE 2020.

© UABJO, 2020.
© Eduardo Carlos Bautista Martínez,
por la Presentación.

Paulina Ríos Olvera
Corrección Ortográfica

Dirección de Comunicación Social
(dcs - uabjo)

Jorge Francisco Cruz Cuevas
Diseño Editorial

Reservados todos los derechos. *Esta publicación no puede ser reproducida de manera total o parcial en ninguna forma y por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético o por cualquier otro, sin el permiso previo, por escrito de la* ***Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca. (uabjo)***

UABJO 2016 - 2020 | Universidad de Calidad